

Pengaruh Kepemimpinan *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT.

Karya Manunggal Jati Sidoarjo

Yoga Anang Taputra¹, Ferry Hariawan², Didik Subijantoro³

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Email : ferry@unipasby.ac.id

Penelitian ini bertujuan menganalisa pengaruh kepemimpinan reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Karya Manunggal Jati. Menggunakan metode pengumpulan data dengan menentukan sampel purposive sampling dan jumlah sampel yang ditentukan adalah seluruh karyawan yang aktif bekerja sebanyak 55 orang. Hasil dalam penelitian ini telah membuktikan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan karena memiliki t-hitung 6.442 dan nilai signifikan (0,00) dan $0.00 < 0.05$. pengaruh reward terhadap Kinerja karyawan memiliki t-hitung 1722 dengan nilai signifikansi $0,00 (0,01 < 0,05)$, sedangkan pengaruh punishment terhadap Kinerja karyawan memiliki t-hitung 7.364 dengan nilai signifikansi $0.00 (0.00 < 0.05)$. Sehingga dinyatakan bahwa kepemimpinan reward dan punishment dapat mempengaruhi Kinerja karyawan secara parsial. Hasil uji F diketahui $\text{Sig. } 0.000 < 0.05$ sehingga dinyatakan bahwa factor kepemimpinan, reward dan punishment memberikan pengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Karya Manunggal Jati secara simultan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Reward, Punishment, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of reward and punishment leadership on the performance of PT Karya Manunggal Jati employees. Using the data collection method by determining the random sampling and the number of established samples, all the employees who are active are as many as 55 people. The results of the study prove that the influence of leadership on employee performance has a t-count of 6.442 and significant values (0.00) and $0.00 < 0.05$, the effect of rewards on employee performance has a t-count of 1722 with a significance value of 0.00 ($0.01 < 0.05$). while the effect of punishment on employee performance has a t-count of 7.364 with a significant value of 0.00 ($0.00 < 0.05$). Thus, it is argued that leadership with reward and punishment can partially influence the performance of employees. The results of the F-test are known as Sig. $0.000 < 0.05$ so it is argued that the factors leadership, reward and punishment influence the performance of employees in PT. Karya Manunggal Jati works simultaneously.

PENDAHULUAN

Dalam upaya menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompleks, kualitas sumberdaya manusia menjadi aspek penting perusahaan, karena berperan aktif dan dominan dalam pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi guna mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Karya Manungga Jati adalah perusahaan yang bergerak di bidang manajemen sumber daya manusia umum dan jasa keamanan dan didirikan pada tahun 2004 dengan Nota Pendirian No. 2 tanggal 27 Desember 2004 dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. C06604-HT.01.01. Th.2005 tanggal 14 Maret 2005 beralamat di Jalan Mayjen Bambang Yuwono No.79 Jabaran Balongbendo, Sidoarjo, Jawa Timur.

Kinerja karyawan merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi perusahaan. Jika kinerja karyawan efektif dan efisien maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai, tetapi jika kinerja karyawan yang dihasilkan tidak sesuai maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya (Edi Prasetyo 2019 : 7)

Reward/Penghargaan adalah alat penting untuk mencapai tujuan bisnis strategis karena secara langsung berdampak pada kinerja dan sikap karyawan. Hal ini ditunjukkan

dalam penelitian Mamik etal (2016) dan Dewantara (2020), yang menemukan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Imbalan diberikan melalui evaluasi dengan kriteria tertentu yang ditetapkan sebagai acuan dalam menilai kinerja pegawai dengan menggunakan aspek remunerasi dan aspek hubungan antar pegawai berdasarkan jabatan yang diduduki, sebagai bagian dari kontrak psikologis atau semacam penghargaan perusahaan bagi pegawainya. termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang maksimal (Moorhead dan Griffin dalam Prasetyo, 2019)

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah punishment, yaitu punishment/hukuman yang diberikan oleh organisasi untuk memperbaiki dan menegakkan kebijakan perusahaan untuk meminimalkan pelanggaran atau penyimpangan dan memberikan rasa jera bagi pelanggar untuk berpromosi. Hal ini ditunjukkan dalam penelitian Febriyanti dkk (2014) dan Dewantara (2020) yang menemukan bahwa penggunaan hukuman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan teori

Landasan Teori Variabel Kepemimpinan, Penghargaan, Hukuman dan Kinerja Karyawan Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, seperti mempengaruhi orang untuk membujuk orang lain agar bertindak atau bereaksi secara positif, suatu kekuatan dinamis yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi untuk mencapai tujuan (DuBrin dalam Setiawan, 2019).

Menurut Schermerhorn (dalam Edison, 2016: 111), indikator kepemimpinan terdiri dari:

- A. Memiliki strategi yang jelas dan komunikasi yang baik.
- B. Memelihara anggota dan lingkungan kerja.
- C. Dorongan untuk meningkatkan keterampilan
- D. Menumbuhkan kekompakan anggota tim.
- Dan. Menghargai perbedaan dan keyakinan

Reward

Penghargaan adalah penghargaan, penghargaan, penghargaan, atau penghargaan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja seseorang (Mahmudi, Setiawan, 2019). Menurut Ivancevich (dalam Prasetyo, 2019), jenis reward dibagi menjadi:

1. Penghargaan finansial akan mencakup:

- a) Upah dan gaji adalah bentuk tunai yang diberikan kepada pegawai pada waktu tertentu dengan kesepakatan kedua pihak.
- b) Tunjangan adalah tunjangan tambahan, sering kali berdasarkan jam kerja, pesangon, atau catatan khusus seperti dana pensiun, masa inap di rumah sakit, dan liburan.
- c) Bonus selain gaji atau tunjangan perusahaan.

2. Reward non-finansial terdiri dari:

- a) Reward interpersonal adalah penghargaan pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan Reward interpersonal.
- b) Promosi merupakan sebagai bentuk usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

Punishment

Sesuatu yang dibuat dengan tindakan yang membuat Anda frustrasi atau tidak dapat menyelesaikan pekerjaan seperti yang diharapkan. Akibatnya, cara kesalahan yang dilakukan adalah hukuman, tujuan kinerja karyawan adalah hukuman (Mangkunegara, 2013: 130). Hukuman adalah upaya perusahaan untuk mengurangi penipuan tanpa kesalahan. Menurut Rivai (dalam Setiawan, 2019), pelaksanaan hukuman adalah sebagai berikut:

1. Hukuman ringan meliputi:

- a. Pemberitahuan glosarium bagi yang berminat
- b. Peringatan tertulis
- c. Tampil anggun dalam tulisan

2. Hukuman sedang meliputi:

- a. Tunda kelulusan dari rencana sebelumnya
- b. Pengurangan gaji oleh perusahaan
- c. Iklan atau promosi tertunda

3. Sanksi berat meliputi:

- a. Pemecatan pegawai
- b. Evaluasi pengurangan
- c. Pemberhentian pegawai yang bersangkutan
- d. PHK dari perusahaan

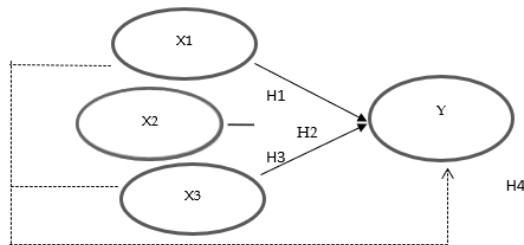
Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari prestasi kerja atau kinerja aktual (keberhasilan bisnis atau keberhasilan aktual seseorang) (Mangkunegara, 2017: 67). Menurut Bernadine dan Russell (Ruliana, 2014:157), enam kriteria utama yang digunakan untuk mengukur kinerja, antara lain:

- a. Kualitas mengacu pada proses atau hasil melakukan kegiatan hampir sempurna untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- b. Angka yang menunjukkan kuantitas yang diproduksi, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, operasi yang dilakukan.
- c. Ketepatan waktu mencerminkan waktu yang dibutuhkan untuk memperhatikan koordinasi keluaran lain dan waktu yang dihabiskan untuk kegiatan lain.
- d. Interpersonal impact mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menjaga kepercayaan diri, reputasi yang baik, dan kerjasama antara karyawan dengan bawahan

Kerangka Konseptual

Dalam riset yang dijelaskan dengan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis adalah tanggapan/Asumsi sementara terhadap suatu kejadian (Sugyno, 2017).

Asumsi dari penelitian ini adalah:

- H1: Kepemimpinan berpengaruh besar terhadap prestasi kerja karyawan PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo.
- H2: Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo.
- H3: Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo.
- H4: Kepemimpinan, penghargaan dan hukuman berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karya Manunggal Jati Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu wilayah umum yang meliputi objek-objek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2018:80). Semesta penelitian ini mencakup seluruh staf PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo memiliki total 62 orang, termasuk 55 karyawan, 6 manajer dan 1 direktur. Dan contoh dalam penelitian ini menggunakan tabel intent yang mencantumkan perilaku karyawan yang dipekerjakan secara aktif hingga 55 orang.

Pertanyaan dibagikan kepada peserta dan jawaban mereka dianalisis menggunakan beberapa tes, termasuk:

- a. Uji asumsi klasik
- b. Regresi linear berganda
- c. Uji-t dan uji-f

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Menentukan validitas, suatu hasil dikatakan valid jika $R_{hitung} > R_{tabel}$. Diketahui nilai R panel pada penelitian ini sebesar 0,265. Berarti dapat dinyatakan valid dan lolos validasi karena $R_{hitung} > R_{tabel}$. Berikut terlampir grafik yang berisi hasil validasi masing-masing variabel

Tabel 4.1 Uji Validitas X1

No	Skor Total	Sig	Keputusan
1.	0.897	0.000	Valid
2.	0.788	0.000	Valid
3.	0.795	0.000	Valid
4.	0.778	0.000	Valid
5.	0.826	0.000	Valid
6.	0.886	0.000	Valid
7.	0.897	0.000	Valid
8.	0.788	0.000	Valid
9.	0.469	0.000	Valid
10.	0.886	0.000	Valid

Sumber: Data Peneliti

Tabel 4.2 Uji Validitas X2

No	Skor Total	Sig	Keputusan
1.	0.777	0.000	Valid
2.	0.689	0.000	Valid
3.	0.783	0.000	Valid
4.	0.773	0.000	Valid
5.	0.812	0.000	Valid
6.	0.819	0.000	Valid
7.	0.813	0.020	Valid
8.	0.822	0.037	Valid
9.	0.435	0.001	Valid
10.	0.887	0.001	Valid

Sumber: Data Peneliti

Tabel 4.3 Uji Validitas X3

No	Skor Total	Sig	Keputusan
1.	0.700	0.000	Valid
2.	0.687	0.000	Valid
3.	0.678	0.000	Valid
4.	0.729	0.000	Valid
5.	0.605	0.000	Valid
6.	0.770	0.000	Valid
7.	0.753	0.000	Valid
8.	0.724	0.000	Valid
9.	0.729	0.000	Valid
10.	0.666	0.000	Valid
11.	0.642	0.000	Valid
12.	0.750	0.000	Valid
13.	0.690	0.000	Valid
14.	0.786	0.000	Valid

Sumber: Data Peneliti

Tabel 4.4 Uji Validitas Y

No	Skor Total	Sig	Keputusan
1.	0.700	0.000	Valid
2.	0.687	0.000	Valid
3.	0.678	0.000	Valid
4.	0.729	0.000	Valid
5.	0.605	0.000	Valid
6.	0.770	0.000	Valid
7.	0.753	0.000	Valid
8.	0.724	0.000	Valid
9.	0.729	0.000	Valid
10.	0.666	0.000	Valid
11.	0.642	0.000	Valid
12.	0.750	0.000	Valid
13.	0.690	0.000	Valid
14.	0.786	0.000	Valid

Sumber: Data Peneliti

Uji Realibilitas

Data dari variable akan dianggap reliabel dan lolos Uji apabila nilai dari Cronbach alpha > 0,05,
Berikut merupakan hasil dari uji realibilitas:

X1		
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.941	10	
X2		
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.819	10	
X3		
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.923	14	
Y		
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.764	14	
Sumber: Hasil Penelitian		

Hasil uji menyatakan nilai Cronbach alpha > 0,05,sehingga seluruh pernyataan adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan metode berupa melihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed). Sehingga apabila significance level mencapai >0, 05 maka dapat dikatakan data penelitianresidual terdistribusi gauss.

Berikut merupakan bagan yang memuat hasil uji normalitas yang telah dilakukan untuk penelitian ini:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94689128
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.066
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^a
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan hasil uji, data penelitian dinyatakan terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Penentuan uji multikolinieritas adalah apabila nilai Tolerance lebih dari 0.10 tidak terdapat kolinearitas ganda (Multikolineritas) dan termasuk apabila nilai VIF < 10.00 maka tidak terjadi Multikolineritas Hasil pengujian multikolineritas adalah:

Collinearity Statistics			
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.580	1.723
	Reward	.573	1.744
	Punishment	.837	1.194

Sumber: Data Peneliti

Berdasarkan hasil uji, data tersebut bersih dari multikolinier.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini dilakukan menggunakan metode glesjer dimana penentuan hasilnya apabila nilai Sig antara variabel independent dan absolut residual >0.05, dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak ada. Hasil uji heteroskedastisitas dilampirkan dalam bagan berikut ini:

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a	t	Sig.
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	30.614	1.997		15.327	.000
	Kepemimpinan	.253	.039	.506	6.442	.000
	Reward	.106	.062	.136	1.722	.091
	Punishment	.212	.029	.482	7.364	.000

Sumber: Hasil Penelitian

Hasil uji menyatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi dapat didapat dengan metode Durbin Watson, yaitu jika: $du < d < 4-du$, berarti dapat disimpulkan tidak adanya autokorelasi. Diketahui nilai d adalah 1.635. Hasil uji adalah:

Model	R	R Square	Model Summary ^a			Durbin-Watson
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.904 ^a	.817	.806	2.003		2.043

Sumber: Data Penelitian

n kurang dari 3

Analisis Regresi Linier Berganda

Peneliti menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk memprediksi fluktuasi nilai variabel dependen (kriterium), apabila dua variabel independen atau lebih sebagai faktor prediktor dimanipulasi (nilai menjadi fluktuatif secara non-alami). Jadi, syarat utama analisis regresi linier berganda adalah apabila terdapat minimal dua variabel

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a	t	Sig.
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	30.614	1.997		15.327	.000
	T.X1	.253	.039	.506	6.442	.000
	T.X2	.106	.062	.136	1.722	.001
	T.X3	.212	.029	.482	7.364	.000

Sumber: Data Penelitian

independent

Hasil pengujian dari uji-t adalah:

Dari perhitungan diatas diketahui:

1. $X_1 6442 > 2.006$, sehingga X_1 berpengaruh positif terhadap Y secara parsial, dan karena nilai sig adalah $0.00 < 0.05$, maka bersifat signifikan.
2. $2 X_2 1722 < 2.006$, sehingga X_2 tidak berpengaruh positif terhadap Y secara parsial, dan karena nilai sig adalah $0.00 < 0.05$, maka bersifat signifikan.
3. $3 X_3 7364 > 2.006$ Positif atau tidak terdapatnya tanda negatif pada nilai t diartikan sebagai semakin meningkat X_1 atau X_2 , maka semakin besar Y terjadi.

Hasil dari pengujian uji F adalah:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	915.065	3	305.022	76.002	.000
	Residual	204.681	51	4.013		
	Total	1119.745	54			

Sumber: Data Penelitian

Berdasarkan hasil uji tersebut, diketahui Sig. $0.000 < 0.05$, maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel X_1 dan X_2 berpengaruh secara simultan terhadap Variabel Y .

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh kepemimpinan pada kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, ditentukan bahwa kepemimpinan menunjukkan tren positif dan signifikan pada tingkat kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa manajemen yang lebih baik di suatu perusahaan secara langsung sama dengan peningkatan kinerja karyawan. Hasil pengujian ini mendukung bahwa dan mengatakan bahwa H_1 dapat diterima. Hasil ini serupa dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kandi (2013), Hotdianty, Taufik dan Haryani (2016) bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara terkendali dengan baik.

Dampak penghargaan pada kinerja karyawan

Hasil eksperimen penelitian ini menjelaskan bahwa reward memiliki probabilitas positif dan signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa gaji dan bonus pegawai berbanding lurus dengan tingginya kinerja pegawai. Hasil

pengujian ini mendukung dan menunjukkan apakah H2 dapat diterima. Penelitian yang dilakukan oleh Mamik et al (2016) dan Dewantara (2020) menunjukkan bahwa penghargaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh hukuman terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa punishment berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan berpengaruh signifikan. Hal ini ditunjukkan di tempat kerja dengan memberlakukan hukuman yang lebih tinggi, yang dapat mengendalikan penyimpangan atau cedera di tempat kerja untuk mendorong pekerja meningkatkan kinerja mereka. Teori ini mendukung dan menyatakan bahwa H3 dapat diterima.

Pada saat yang sama/ Secara simultan kepemimpinan, penghargaan, dan hukuman dapat dan dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan kepemimpinan yang lebih baik di tempat kerja dan pemberian penghargaan dan hukuman yang konsisten yang mendukung upaya peningkatan kinerja karyawan. Teori ini mendukung dan menunjukkan apakah H4 dapat diterima.

Penelitian ini serupa dengan penelitian sebelumnya oleh (Edi Prasetyo, 2019) yang menyatakan bahwa jika kepemimpinan, penghargaan, dan hukuman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula pencapaian tujuan karyawan maka perusahaan akan lebih efisien dan efektif. Jika kinerja karyawan tidak layak, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil eksperimen yang dilakukan dan pembahasan data, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian tentang pengaruh rasio kepemimpinan, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Karya Manunggal Jati meliputi:

1. Ada satu aspek kepemimpinan yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil bisnis akan meningkat jika kepemimpinan berada pada puncaknya.
2. Imbalan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, kinerja pegawai meningkat karena semakin banyak imbalan yang diberikan kepada pegawai.

3. Hukuman parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika sanksi pidana korporasi efektif, maka akan mengurangi terjadinya tindakan negatif, sehingga meningkatkan kinerja pegawai.
4. Kepemimpinan, penghargaan dan hukuman secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan karena kepemimpinan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan jika peran penggunaan penghargaan dan hukuman dipenuhi secara konsisten.

IMPLIKASI

Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Karya Manunggal Jati, perusahaan sebaiknya meninjau ulang permasalahan dan penerapan wewenang yang lebih prospektif dan konsisten serta dapat mencari solusi terbaik untuk masing-masing pihak sehingga tidak ada yang karyawan yang merasa lebih diuntungkan atau dirugikan (adil). Dan juga meninjau ulang terkait penerapan reward dan punishment dengan tanggung jawab kerja yang diamanahkan kepada setiap karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja karyawan juga dapat lebih efektif dan efisien

KETERBATASAN PENELITIAN

Karena sistem kerja yang dilakukan adalah kerja dengan sistem *full time*, maka peneliti membutuhkan waktu untuk mencakup semua data karyawan yang akan mengisi kuesioner yang diberikan. Hambatan yang terdapat pada tahap pengumpulan data adalah waktu.

REFERENCES

- Sedamayani. (2011). Reformasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Mandar Maju, Bandung.
- Janji Edi. (2019). "Dampak Gaya Kepemimpinan, Penghargaan dan Hukuman terhadap Kinerja Karyawan. Kolaborasi." Postingan Universitas Bhayangkara
- Aryanti, Bahrin, Fintariasari. (Pada 2020). "Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Manajemen Umum Oleh Bina marga." Jurnal Ekonomi, Manajemen, Riset Bisnis <http://jurnal.umla.ac.id/index.php/JEMBER/article>
- Febrianti, Musadieg dan Prasetya. (2014). "Pengaruh dan Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Motivasi Kerja Terhadap Kinerja, pada PT. Bank Panin Tbk. kawasan mikro Jombang. Majalah Bisnis (JAB) | Volume 12 edisi 1 Juli 2014 |

- Meva, Musriha, Imam. (2016). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Teknik Perkasa Sidoarjo." Majalah elektronik tentang manajemen "BRANCHMARCK"
- Adit Wirawan. (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada Media Resume Kreasi Bangsa Majalah Polibatam Gresik Vol. 02 Tidak. ke-2
- Jeliteng Suryokoco. (2017). "Dampak Kepemimpinan Situasional, Penghargaan, Hukuman, dan Kontrak Kinerja di PT. Multi Indowood Gresik. Jurnal Manajemen, Masyarakat, Kebijakan Publik / Volume 3 Edisi Pertama
- Dewi L.R. Permen. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Sambal Khusus Waroeng) Rotos, Sambul.
- mangkunegara (2013). Perusahaan Manajemen Sumber Daya Manusia, Rosdakarya Pemuda, Bandung.
- notoatmodjo (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Hitung Soekidjo: Rineka Cipta, Jakarta
- Edy Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. 8. Tekanan. Grup Media Prenada, Jakarta
- aryan (2015). Pengaruh budaya organisasi ditunjukkan dengan variabel yang memediasi kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan restoran PT. lapangan golf. <https://ecampus.pelitaibangsa.ac.id>
- setiawan (2019). Dampak Kompensasi dan Dunia Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Hanya Pada Pemerintah Jember: Peran Kepuasan Kerja Volume 10 Edisi 03. PT Gramedia Pustaka Utama. ibukota Jakarta. Trenggono Widodo, Nanang Alamsyah, Chandyka Bagus Utomo. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Cabang Batam, DA Walujo: Jurnal Teknik UNIPA 16 (1), 39-48 Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja.
- Edison, Emron dan lain-lain. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabet. Bandung
- Wibowo (2016). Manajemen alur kerja. (Edisi ke-5) Rajawali Press. Yogyakarta
- Ngalim Purwanto. (2010). Prinsip dan Prosedur Evaluasi Pengajaran, PT. Kabatan-onan Rosda Karya, Jakarta.

Satrio (2013). Pentingnya Hukuman dan Penghargaan dalam Organisasi, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 6, UB.Universitas
Priansa, D.J. (2017). Manajemen Kinerja Pribadi, Alfabet. Bandung